

**PENGARUH STRES KERJA, KEBOSANAN KERJA, IKLIM
ORGANISASI DAN KONTROL DIRI TERHADAP PERILAKU
CYBERLOAFING KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI
PANGKALAN BUN)**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU (S1)**

**OLEH:
LUMINTANG AYUNING NURANTI
NIM. 21108020084**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH STRES KERJA, KEBOSANAN KERJA, IKLIM
ORGANISASI DAN KONTROL DIRI TERHADAP PERILAKU
CYBERLOAFING KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI
PANGKALAN BUN)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

LUMINTANG AYUNING NURANTI

NIM. 21108020084

PEMBIMBING:

MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-464/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, KEBOSANAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KONTROL DIRI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI PANGKALAN BUN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUMINTANG AYUNING NURANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020084
Telah diujikan pada : Selasa, 04 Maret 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 67ce8fadc7e9e



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 67cfbb0db08fd



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 67cfce030510ac



Yogyakarta, 04 Maret 2025
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 67cfca728727d

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Hal : Skripsi Saudari Lumintang Ayuning Nuranti
Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

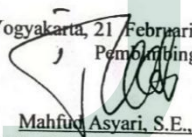
Nama : Lumintang Ayuning Nuranti
NIM : 21108020084
Judul Skripsi : “Pengaruh Stres Kerja, Kebosanan Kerja, Iklim Organisasi dan Kontrol Diri terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Pangkalan Bun)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Februari 2025
Pembimbing


Mahfud Asyari, S.E., M.M
NIP. 19880115 201903 1 004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lumintang Ayuning Nuranti

NIM : 21108020084

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kebosanan Kerja, Iklim Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Pangkalan Bun)”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikat atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 25 Februari 2025



Hormat Penyusun

(Lumintang Ayuning Nuranti)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lumintang Ayuning Nuranti
NIM : 21108020084
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

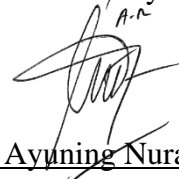
“Pengaruh Stres Kerja, Kebosanan Kerja, Iklim Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Pangkalan Bun)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 21 Februari 2025

Hormat Penyusun



Lumintang Ayuning Nuranti

NIM. 21108020084

HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(Al-Baqarah, 2: 286)

*"Don't be hard on yourself, this is the first time that we're living this live, so
cheers to life"*
(Cheers to youth – Seventeen)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Sa ^ʿ	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʿ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʿ	Kh	Ka da Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʿ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭaʿ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zaʿ	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿ, Ain	ʿ	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Faʿ	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Haʿ	H	Ha

ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Mutaáddidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
علة	Ditulis	Jizyah
كرامة الأولياء	Ditulis	karamah al auliya'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	ditulis	A
-----	Kasrah	ditulis	I

-----	ḍammah	ditulis	<i>U</i>
-------	--------	---------	----------

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>Faála</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>Žukira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهليّة	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Fathah+ yā' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فُرُودُ	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakuma</i>
2. Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a 'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u 'iddat</i>
لَنْشْكُرْتُمْ	Ditulis	<i>la 'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awalan “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur 'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-samā</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
السُّنَّةُ أَهْلُ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, taufiq hidayah serta inayahNya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan Syafaatnya di *yaumul qiyamah*. *Aamiin*.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati, penulis bermaksud menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyempatkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan di kampus ini.

6. Seluruh Staff dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam proses skripsi ini
7. Keluarga saya, mama, ayah, kakak, nita dan sekar, yang telah berpartisipasi dalam memberikan dukungan dan mengulurkan tangan untuk meringankan dalam pembuatan skripsi ini.
8. Teman-teman saya yang terdiri dari nisa, sarah, rara, diyah, kak mukti, kak nisa yang telah memberikan dukungan emosional dan berbagi ilmu dalam kelancaran skripsi ini.
9. Keluarga UKM PSM Gita Savana yang senantiasa dapat mengerti dan selalu memberikan kesempatan, waktu, dan tenaga untuk selalu mendampingi saya.
10. Serta beberapa orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan jasa nya dan mendukung kelancaran skripsi saya.

Semoga Allah SWT senantiasa dapat membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran serta perkembangan penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Yogyakarta, 21 Februari 2025

Hormat Saya,

Lumintang Ayuning Nuranti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Kajian Pustaka.....	36
C. Kerangka Berpikir.....	39
D. Pengembangan Hipotesis	40
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN.....	46
A. Desain Penelitian.....	46

B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	47
C. Populasi dan Sampel	49
D. Jenis dan Sumber Data	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV	61
HASIL DAN PEMBAHASAN	61
BAB V	100
PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Keterbatasan Penelitian	101
C. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	xxi



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka.....	36
Tabel 3. 1 Tabel Variabel dan Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3. 2 Tabel Skala Likert.....	52
Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Gender	64
Tabel 4. 2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4. 4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	65
Tabel 4. 5 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen	67
Tabel 4. 6 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	70
Tabel 4. 7 Tabel Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4. 9 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Uji T.....	76
Tabel 4. 11 Tabel Hasil Uji F.....	78
Tabel 4. 12 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4. 13 Ringkasan Hasil Hipotesis	79
Tabel 4. 14 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel X1	82
Tabel 4. 15 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel X2	87
Tabel 4. 16 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel X3	91
Tabel 4. 17 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel X4	94
Tabel 4. 18 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Y	97

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Penetrasi Internet Indonesia 2024.....	1
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	xxi
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner Penelitian	xxix
Lampiran 3. Hasil Deskripsi Profil Responden	xxxiv
Lampiran 4. Hasil Output Uji Instrumen Penelitian	xxxv
Lampiran 5. Hasil Output Uji Asumsi Klasik.....	xxxvii
Lampiran 6. Hasil Output Uji Hipotesis	xxxix
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian	xli
Lampiran 8. Dokumentasi Penyerahan Kuisisioner dan Berkas izin penelitian	xlii
Lampiran 9. Biodata Peneliti	xliii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi, dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Pangkalan Bun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dengan populasi sebanyak 33 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di BSI KCP Pangkalan Bun. Di sisi lain, variabel stress kerja, iklim organisasi dan kontrol diri tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dan dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi pengelolaan kebosanan kerja di lingkungan perbankan syariah.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kebosanan Kerja, Iklim Organisasi, Kontrol Diri, *Cyberloafing*, Bank Syariah Indonesia.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to analyze the effects of work stress, work boredom, organizational climate, and self-control on employee cyberloafing behavior at Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Pangkalan Bun. The method used in this study was a total sampling with a population of 33 respondents. Data were collected through questionnaires using the Likert scale and analyzed using SPSS version 30. Research results show that job boredom have a positive and significant effect on employee cyberloafing behavior at BSI KCP Pangkalan Bun. On the other hand, job stress, organizational climate variables and self-control showed no significant effect on cyberloafing behavior. These findings provide important insight for management in understanding the factors that influence cyberloafing behavior and can be used as a basis for designing work boredom management strategies in the sharia banking environment.

Keywords: Work Stress, Work Boredom, Organizational Climate, Self-Control, Cyberloafing, Bank Syariah Indonesia.



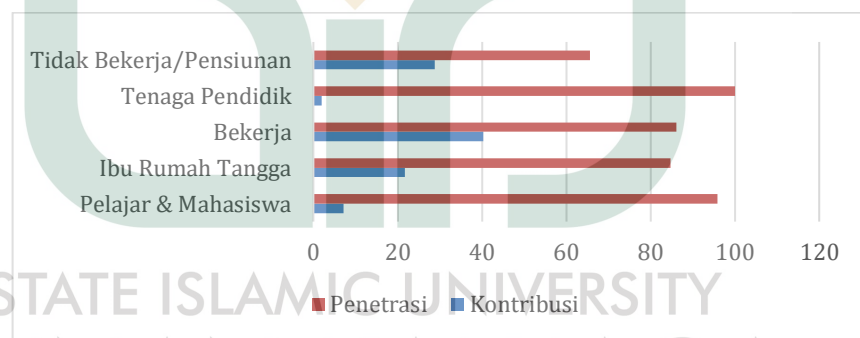
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia ini berubah cenderung tumbuh dengan cepat, terutama dalam aspek teknologi dan informasi. Bidang teknologi dan informasi berkembang jauh sehingga di era globalisasi ini mendukung penggunaan akses internet yang semakin intens di semua sektor yang salah satunya juga berkembang pesat di sektor perbankan syariah dan di semua kalangan. Perkembangan teknologi dan informasi memberikan manfaat bagi semua orang melalui internet, yang memungkinkan informasi disesuaikan dengan kebutuhan pengguna dan dapat diakses tanpa batasan usia, pendidikan, atau profesi. (Hastini, 2018).



Gambar 1. 1 Tingkat Penetrasi Internet Indonesia 2024

Sumber : APJII, data yang diolah 2024

Menurut pengamatan yang diselenggarakan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), Indonesia meraih peringkat ketiga terbesar untuk penetrasi internet tertinggi dan dari sudut pandang berdasarkan jenis profesi, internet paling intens untuk diakses mayoritas terletak pada kategori kalangan pelajar dan mahasiswa dengan persentase

sebesar 98,88%, disusul oleh pekerja sebesar 84,72% (Katadata, 2023). Kontribusi penetrasi pengguna internet yang dikonsumsi oleh pekerja yang menunjukkan kemajuan ini diharapkan menjadi sarana untuk perkembangan kinerja. Ketika internet ini hadir di dunia kerja untuk mempermudah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat, optimal dan tepat (APJII, 2024).

Kemudian, sejalan dengan survey yang dilakukan oleh Kemenkominfo RI, kebutuhan masyarakat terhadap internet masuk dalam golongan yang cukup naik, yaitu 97,85% responden menyatakan bahwa internet ialah bagian yang penting dalam kehidupan yang mereka jalani saat ini. Apabila dilihat dari segi lokasi dimana tempat kerja menempati peringkat kedua sebagai tempat umum dengan jumlah orang yang mengakses *wifi* terbanyak, sehingga dapat memberikan suatu peluang bagi karyawan untuk menyalahgunakan akses tersebut dengan melakukan aktivitas diluar dari pekerjaan yang dikenal sebagai perilaku *cyberloafing* (Kemenkominfo RI, 2019).

Teknologi digital telah berkembang dengan cepat seiring dengan zaman, mengubah cara kita bekerja, terutama dengan meningkatnya ketersediaan internet di tempat kerja. Meskipun internet membantu dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas, ada tantangan baru yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah perilaku *cyberloafing*. Penggunaan internet untuk aktivitas pribadi yang tentu tidak berkaitan dengan tugas di tempat kerja selama waktu kerja disebut *cyberloafing*. Misalnya, mengakses

media sosial, berbelanja *online*, atau membaca berita. Karena perilaku ini berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan dan organisasi, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang komponen yang mempengaruhinya (Lim, 2002).

Perilaku *cyberloafing* dapat terjadi sebab beberapa diantaranya, faktor pertama ialah stres kerja. Stres kerja memiliki arti yakni reaksi psikis bersifat negatif muncul akibat evaluasi dari pribadi seseorang terhadap kemampuan kebutuhan pekerjaan yang skalanya lebih besar untuk disanggupi melalui kemampuan diri seseorang tersebut (Syaharani, 2023). Sejalan dengan (Sze, 2019; Adhana, 2021) stres kerja menjadi salah satu penyebab perilaku *cyberloafing* yang diakibatkan oleh tekanan lingkungan seperti pemenuhan kebutuhan atau tuntutan individu tidak mencukupi dan dapat menimbulkan karyawan untuk memotivasi dan mendorong untuk melakukan perilaku *cyberloafing* saat sumber daya nya habis.

Meskipun banyak karyawan yang melakukan *cyberloafing* untuk mengatasi stres kerja, perilaku ini tidak dapat dibenarkan. Karyawan yang sering melakukan *cyberloafing* berisiko kehilangan pekerjaan. Jika karyawan tidak dapat merasa cukup dengan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka mulai mencari kesenangan diluar tugasnya, termasuk dengan melakukan *cyberloafing*. *Cyberloafing* memang menjadi semacam pelarian bagi karyawan yang merasa tertekan di tempat kerja. Namun, tindakan ini sebenarnya merugikan perusahaan karena waktu kerja yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas menjadi terbuang sia-sia. Karyawan

yang sering melakukan *cyberloafing* dapat dianggap tidak bertanggung jawab dan berpotensi mendapatkan sanksi, bahkan pemecatan. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan seringkali menjadi pemicu utama terjadinya *cyberloafing* (Moffan, 2020).

Faktor lain yang memiliki kontribusi terhadap perilaku *cyberloafing* ialah kebosanan kerja. Kebosanan kerja sering kali terjadi ketika karyawan merasa tugas yang mereka lakukan monoton, atau tidak sesuai dengan minat mereka. Kebosanan kerja dapat menyebabkan penurunan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga mereka cenderung mencari hiburan atau distraksi melalui internet, dimana pekerja yang merasakan bosan di tempat kerja rentan melakukan aktivitas *cyberloafing* sebagai cara untuk mengatasi kejenuhan (Van Hooft, 2017).

Kebiasaan menjelajahi internet saat bekerja untuk menghilangkan kebosanan, yang dikenal sebagai *cyberloafing*, dapat menghambat produktivitas dan merugikan perusahaan. Meskipun awalnya dilakukan untuk mengatasi kebosanan, kebiasaan menjelajahi internet saat bekerja dapat menimbulkan konsekuensi serius seperti penurunan produktivitas dan melemahnya daya saing perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja hingga karakteristik individu, dapat mendorong terjadinya perilaku ini (Nailul, 2024).

Sementara itu, selain penyebab dari dalam diri individu, menurut (Ozler & Polat, 2012) adapun penyebab luar yakni dari sisi organisasi nya. Dari penelitian ini akan mengkaji iklim organisasi yang dibeberapa

penelitian bahkan dinyatakan menjadi salah satu penyebab untuk berperilaku *cyberloafing*. Iklim organisasi didefinisikan sebagai karakteristik organisasi yang membuat organisasi satu unik dibandingkan organisasi lainnya. Pada iklim organisasi dapat memengaruhi kondisi dan perilaku tiap karyawan ataupun individu suatu organisasi. (Masrurroh, 2022).

Iklim organisasi mencakup nilai, dan kebijakan yang ada dalam suatu organisasi yang memengaruhi perilaku karyawan. Sebuah iklim organisasi yang positif, yang ditandai dengan dukungan, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap karyawan, dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Sebaliknya, iklim yang negatif, yang ditandai dengan tekanan berlebih dan kurangnya dukungan, dapat mendorong karyawan untuk mencari pelarian melalui aktivitas *online* (Astri, 2017).

Perilaku *cyberloafing* tersebut dapat diminimalisir apabila dari dalam diri karyawan memiliki kemauan kuat untuk bertanggungjawab dengan pekerjaannya agar dapat terselesaikan sesuai dengan jam kerja dan apa saja yang dikerjakan untuk dapat lebih cepat terselesaikan. Hal lain yang bisa meminimalisir perilaku *cyberloafing* adalah dengan pengendalian diri yang kuat. Individu yang dapat mengontrol diri akan mencoba memutuskan dan segera bertindak untuk menghasilkan hal-hal yang diinginkan dan menjauhi hal yang tidak diinginkan, dengan begitu jika karyawan mencoba menahan aktivitas *cyberloafing* dan memperhatikan iklim organisasi dengan mengontrol dirinya untuk dapat fokus ke pekerjaannya. Karyawan

dapat memenuhi tugas dan kewajiban dengan lebih mudah dan cepat itulah merupakan tanggungjawab karyawan dalam sebuah organisasi tersebut (Sofyanty, 2021)

Perilaku *cyberloafing* ini telah menjadi perhatian serius bagi perusahaan sebab memiliki dampak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, perilaku ini dapat mengurangi efektivitas kerja dan meningkatkan biaya operasional bagi organisasi. Salah satu penyebab utama *cyberloafing* adalah kurangnya kontrol diri. Kontrol diri dapat memiliki arti yaitu kemampuan diri untuk mengontrol dorongan atau termasuk dalam hal seperti penggunaan internet di tempat kerja, dilihat dari karyawan dengan kontrol diri rendah rentan terlibat dalam perilaku *cyberloafing*, sebab tidak mampu menahan godaan sehingga mengalihkan perhatian dari pekerjaan ke aktivitas *cyberloafing* (Prasad, 2019).

Salah satu perusahaan yang punya akses dalam jejaring internet adalah Bank Syariah Indonesia (BSI). Bank Syariah Indonesia ialah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran penting sebagai penyedia pada seluruh kegiatan ekonomi sektor industri halal. Bank Syariah Indonesia (BSI) dapat diartikan instansi yang bidangnya pada melayani orang-orang, namun dapat memicu kemungkinan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja yang dapat menghambat pekerjaan sebab fasilitas pada kedua bank tersebut telah terlengkapi dengan ketersediaan akses internet untuk karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

Berdasarkan berbagai faktor tersebut yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa selain yang ditimbulkan oleh kondisi kerja yang tidak ideal, tantangan yang dihadapi karyawan Bank Syariah di Pangkalan Bun juga berhubungan erat dengan stress kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi dan kontrol diri. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keempat faktor ini berperan dalam perilaku *cyberloafing*, Namun, tidak ada diskusi khusus terkait hubungan antara keempat variabel tersebut dalam konteks karyawan bank syariah di wilayah ini, adanya inkonsistensi hasil penelitian yang membahas hubungan antara keempat variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Berdasarkan adanya celah dalam kajian ini mendorong peneliti untuk mengeksplorasi lebih jauh tentang apakah stress kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi dan kontrol diri mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah **"PENGARUH STRES KERJA, KEBOSANAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KONROL DIRI TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI PANGKALAN BUN)."**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan?
2. Apakah kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan?
4. Apakah kontrol berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan;
2. Untuk menjelaskan pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan;
3. Untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan;
4. Untuk menjelaskan pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari temuan dalam penelitian ini diinginkan dapat menghasilkan manfaat bagi penulis berupa menambah literatur dan wawasan yang lebih meluas terkait pengaruh antara stres kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menghasilkan gambaran untuk praktisi atau tenaga kerja terkait hubungan antara pengaruh antara stres kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* untuk dapat menanggulangi, meminimalisir, merefleksi maupun penanganannya untuk mencegah hal yang tidak diinginkan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memberikan suatu deskripsi dari pembahasan pada penelitian ini, penulis membuat sistematika pembahasan sebagai alternatif untuk mempermudah menggambarkan isi penelitian yang dimuat sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian ini dengan fenomena terkini hingga

alasan meneliti variabel penelitian, dari masalah yang diangkat dirumuskan menjadi suatu masalah, tujuan yang diharapkan dari penelitian ini, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan guna mengurutkan isi secara ringkas.

Bab II Landasan Teori

Pada Bab ini memiliki fokus pada teori yang digunakan dalam penelitian untuk dibahas dan dikaitkan pada hasil penelitian untuk membuktikan kebenaran teori yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian, teori yang digunakan diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang disebut sebagai kajian pustaka untuk melihat suatu gap penelitian untuk diteliti. Dari hasil penelitian terdahulu dapat diuraikan menjadi kerangka berpikir dan dikembangkan beberapa hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menerangkan suatu metode yang digunakan dari suatu penelitian dengan menentukan jenis penelitian, populasi, sampel, variabel dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, alat analisis dan cara uji penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Fokus pada bab ini membahas mengenai hasil dari analisis data dari data yang telah dikumpulkan yang kemudian diolah dan dijelaskan secara rinci sesuai hasil uji yang dilakukan, yang selanjutnya dikaitkan dengan data pendukung serta teori yang

digunakan untuk membuktikan hasil penelitian dari hipotesis yang dirumuskan.

Bab V Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpijak dari pemaparan hasil yang telah dikaji dalam penelitian ini yang membahas tentang masalah pengaruh stres kerja, kejenuhan kerja, iklim organisasi, dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Bun, maka dapat ditarik suatu konklusi yang diuraikan seperti berikut ini:

1. **Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.** Meningkatnya level stres kerja yang dihadapi oleh pegawai BSI KCP Pangkalan Bun maka tidak dapat menonjolkan kecenderungan karyawan untuk terlibat dan berkontribusi dalam melakukan *cyberloafing* sebagai pelarian dari tekanan yang ditimbulkan dari pekerjaan yang diberikan.
2. **Kebosanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.** Semakin karyawan merasa jenuh atau bosan saat menghadapi pekerjaan yang berulang-ulang dan monoton maka karyawan akan terdorong untuk melakukan *cyberloafing* untuk mengatasi kejenuhan tersebut.
3. **Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.** Hal ini menunjukkan bahwa suasana atau kondisi di lingkungan kerja seperti struktur organisasi dan budaya kerja tidak

secara langsung dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan.

4. **Kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.** Hal ini berarti meskipun karyawan dapat mengontrol dirinya dengan baik namun mereka tetap akan melakukan *cyberloafing* ketika karyawan mengalami stres atau bosan dalam kondisi bekerja.
5. Pengaruh yang dihasilkan dari setiap variabel yakni pada stress kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi, dan kontrol diri secara simultan atau pengaruh bersamaan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen yakni perilaku *cyberloafing* sebesar 30,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang menjadi suatu pertimbangan dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Keterbatasan populasi yang dijadikan sasaran penelitian dengan hanya menggunakan 1 objek penelitian yang menjadikan populasi penelitian minim, dalam riset ini hanya mengumpulkan 33 karyawan sebagai target untuk diteliti sehingga menyebabkan hasil yang kurang maksimal untuk menunjukkan hubungan pada penelitian ini.
2. Variabel yang terbatas hanya pada stress kerja, kebosanan kerja, iklim organisasi dan kontrol diri, meneliti faktor lain yang dapat dilakukan melihat dari hal-hal yang menyebabkan perilaku *cyberloafing* untuk

memperoleh pengertian yang jelas mengenai kondisi-kondisi yang dapat mengakibatkan perilaku *cyberloafing* lebih baik dan dapat diteliti lebih lanjut untuk mempertimbangkan hal-hal seperti keseimbangan kerja-kehidupan atau *work life balance*, keterlibatan kerja, komunikasi kerja, budaya perusahaan dan faktor lainnya.

3. Meneliti sesuatu yang negatif dalam konteks *cyberloafing* dimana tidak selamanya *cyberloafing* itu buruk, perilaku *cyberloafing* juga diperlukan oleh karyawan untuk rehat sejenak, namun tidak membenarkan bahwa jika karyawan melakukan *cyberloafing* secara berlebihan tentunya akan merugikan diri karyawan sendiri dan perusahaan. Dengan adanya meneliti sesuatu yang negatif bagi perusahaan, karyawan akan membatasi jawaban memerhatikan standar perusahaan sehingga hasil penelitian kurang maksimal.
4. Penggunaan metode survei atau kuesioner dapat menyebabkan bias, tergantung pada kejujuran dan keterbukaan responden dalam menjawab pertanyaan sehingga dapat memengaruhi hasil jawaban dan kurangnya data yang mendukung dari penelitian.

C. Saran

Selanjutnya, mempertimbangkan hasil dari kesimpulan, terdapat beberapa saran dari peneliti yang dapat diberikan kepada pihak Bank Syariah Indonesia KCP Pangkalan Bun dan pihak lainnya:

1. Mengatasi kebosanan kerja dengan lebih baik untuk dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi

tantangan dalam pekerjaan. Pihak bank dapat menerapkan rotasi pekerjaan yang dapat memberikan tantangan yang lebih baru untuk meningkatkan keterlibatan dan dapat menambah motivasi kerja karyawan.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk memberikan kesejahteraan karyawan dan membuat karyawan dapat dengan mudah merasa didukung dan dapat berkomunikasi dengan baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Membatasi atau memberikan penegasan lebih lanjut terkait dengan penggunaan internet yang sehat di tempat kerja sehingga dapat mengedukasi karyawan untuk tidak melakukan perilaku *cyberloafing* secara berlebihan.
4. Penelitian selanjutnya bisa mencantumkan hal yang positif atau menukar variabel untuk dapat dijadikan model moderasi dengan penambahan sampel agar hasil dapat maksimal.

Dengan adanya saran dalam penelitian ini, diharapkan peneliti lainnya untuk dapat memerhatikan keterbatasan penelitian ini dan pihak subjek penelitian dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* yang berlebihan, meningkatkan kesehatan karyawan, dan memastikan produktivitas kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Syihab Mahayin. (2024). HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DAN STRES AKADEMIK DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA MAHASISWA PERGURUAN TINGGI NEGERI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. Skripsi, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
- Adhana, W, & Herwanto, J (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah ...*, ejournal.uin-suska.ac.id, <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Psikobuletin/article/view/11916>
- Adnan, M. H., Hashim, M. A., & Shafiq, A. (2019). *Sabah civil servants internet usage and its impact on their consumer behavior/Mohd Hamdan Haji Adnan, Mohd Adnan Hashim and Amir Shafiq*. In *Forum Komunikasi (FK)* (Vol. 14, No. 1, pp. 44-69). Faculty of Communication and Media Studies, Universiti Teknologi MARA.
- Ajzen, I. (1985). *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior*. Springer- Verlag
- Amalina, I.R. (2022). Pengaruh Kelebihan Kerja, Kebosanan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing* Pada PT. Surganya Motor Indonesia Bagian Operasional (Planet Ban) Karesidenan Semarang (Plat H). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 74-89.
- Askew, K. L. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and*. Dissertation University of South Florida.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024). APJII Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang. Diakses melalui <https://apji.or.id/berita/d/apji-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>

- Astri, Y., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Pt X. *Psikologia: Journal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 16-26.
- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 6(1), 895-910.
- Berlin Heidelberg, 2, 11-12.
- Blanchard, A. L., & C., A. H. (2008). *Correlates of different of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. Computer in Human Behavior*, 24: , 106-1084.
- Cheah Chew Sze (2019). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, Vol 09, No.02 DOI:10.35940/ijitee.A9176.119119
- Cholis, M. N., & Violinda, Q. (2023, December). Pengaruh Kontrol Diri, Kebosanan Kerja, Cultural Intelligence (CQ) dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing*. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4, pp. 167-178).
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Damayanti, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, D. R. S. B., & Jufrizen, J. (2024, July). *Cyberloafing, Organizational Commitment and Employee Performance Moderated by Self-Control*. In *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business* (Vol. 2, pp. 146-159).
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., Akmal, Y., & Iddris, J. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama. *Aceh. Kopelma Darussalam*.
- Hurriyati, D., & Oktaviana, R. (2017). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum Kota

- Palembang. *Prosiding SNaPP: Kesehatan (Kedokteran, Kebidanan, Keperawatan, Farmasi, Psikologi)*, 3(1), 49-54.
- Husna, F. H., Silvikaryawanri, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43-59.
- Husna, U. (2023). PENGARUH *SELF REGULATION*, ETOS KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN PT BPRS FORMES SYARIAH SLEMAN YOGYAKARTA (SKRIPSI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(1), 513-523.
- Katadata. (2023). APJII: Pengguna Internet Indonesia 215 Juta Jiwa pada 2023, Naik 1,17%. Diakses melalui <https://katadata.co.id/digital/teknologi/646342df38af1/apjii-pengguna-internet-indonesia-215-juta-jiwa-pada-2023-naik-1-17>
- Kemenkominfo (2019). Penggunaan Internet di Indonesia. Diakses melalui <https://aptika.kominfo.go.id/2019/08/penggunaan-internet-di-indonesia/>
- Kurniawati, E. P., Rostiana, R., & Idulfilastri, R. M. (2023). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP *CYBERLOAFING* DENGAN KEBOSANAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DARI RUMAH. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 208-222.
- Kusherawati. (2024). Pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* terhadap kinerja sumber daya manusia (Skripsi). Universitas Islam Sultan Agung Semarang. https://repository.unissula.ac.id/33791/1/Manajemen_30402000056_fullpdf.pdf

- Lestary, A., & Heriyanto, H. (2022). Hubungan kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 253-262.
- Liani, L., Baidun, A., & Rahmah, M. (2021). The influence of big five personality trait and self control on *cyberloafing*. In *2021 9th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)* (pp. 1-5). IEEE.
- Lim, V. K. G. (2002). *The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice*. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Litwin, G. . and Stringer, R. . (1968) '*Motivating and Organizational Climate*', *Division Of Research, Graduate School of Business Administration*.
- Lubis, M. S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Maftuhah, S., & Irman, I. (2023). KONSEP SELF CONTROL DALAM PERSPEKTI AL QUR'AN. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 7(2), 437-443.
- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 94-110.
- Masruroh, D., & Hasanah, K. (2022, October). Pengaruh Iklim Organisasi, *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Maurhea, S. De. (2020). Pengaruh Perilaku Cyber-loafing Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau KEPRI Cabang Syariah Pekanbaru [Universitas Islam Riau]. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Menteri Komunikasi dan Informasi. (2024). Siaran Pers tentang Menkominfo Budi Arie Tegaskan Indonesia Telah Mengalami Kemajuan Transformasi Digital.

Diakses melalui <https://www.komdigi.go.id/berita/siaran-pers/detail/siaran-pers-tentang-menkominfo-budi-arie-tegaskan-indonesia-telah-mengalami-kemajuan-transformasi-digital>

- Mirza, M., Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2020). Internet dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 26-35.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. In *Jurnal Magister Psikologi UMA*(Vol. 12, Issue 1). Online. <https://doi.org/http://dx.doi.org/analitika.v1i1.3401>
- Nailul, MNH (2024). Pengaruh Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, Dan Work Environment Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas *Innovative: Journal Of Social Science Research*, j-innovative.org, <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12450>
- Oktapiansyah, H (2018). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank.*, dspace.uui.ac.id, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12369>
- Ozler, D.R. & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants and Impact* . *International Journal of E Business and E Goverment Studies*, 1-15.
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H., & Rogi, M. (2024). Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 818-827.
- Pangestuari, I, Karyatun, S, Sultoni, RP, & ... (2023). APAKAH BENAR PERILAKU *CYBERLOAFING* AKIBAT BEBAN KERJA DAN STRES KERJA YANG BERLEBIHAN?. *Jurnal Keuangan* ..., journal.ukmc.ac.id, <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/view/842>
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).

- Prasad, S., Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2019). *Cyberloafing in the workplace: Causes, consequences, and countermeasures. MIS Quarterly Executive*, 18(1), 1-13
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75– 85. <https://doi.org/10.33489/mibj.v17i2.203>
- Putri, T. E., & Ramadhani, S. (2023). Determinan Kinerja Pegawai *dengan Self Control* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 434-439.
- Rahmandini, W., Hamdani, M., & Attiq, K. (2024). PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *SELF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN GEN Z DI KOTA SEMARANG. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 5(1), 156-182.
- Ramadhan, Vian Arsita, dan Erita Yuliasesti Diah Sari. 2019. “Perilaku *Cyberloafing* Pada Pekerja Perempuan.” *Jurnal Psikologi Integratif* 6 (2): 213. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v6i2.1497>.
- Rea, G. S., & Hadi, C. (2012). Kebosanan kerja pada karyawan radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 131-139.
- Review of Empirical Research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.
- Salsabila, O. F. C., & Nurmaya, E. (2023). *The effect of self-regulation, work stress, and organizational climate on cyberloafing behavior (In Banyumas District Education Office employees). Entrepreneurship, Economics, Business, International Conference (EEBIC), Economic and Business Faculty of University Ahmad Dahlan*. Diakses dari <https://seminar.uad.ac.id/index.php/EEBIC/article/view/12586>
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, *Burnout*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286-305.

- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi *cyberloafing* pada pegawai dinas x Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 572-574.
- Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1-13.
- Soegiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku *cyberloafing* ditinjau dari psychological capital dan adversity quotient. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 186-194.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). *Cyberloafing* ditinjau dari kontrol diri dan kepuasan kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135-146.
- Sugito, F. A., & Wirapraja, A. (2023). Pengaruh *cyber-loafing* terhadap produktivitas dan kinerja tenaga pendidikan menggunakan pendekatan fenomenologi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 187-194. e-ISSN: 2715-9361. Retrieved from <https://journal.universitasbumigora.ac.id/index.php/target/article/view/3579>
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). Perilaku *Cyberloafing* di Kalangan Pegawai.
- Syahrani, HD, & Kuntadi, C (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN *SELF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*. *Musyari: Neraca Manajemen* ..., [ejournal.warunayama.org, https://ejournal.warunayama.org/index.php/musyarineraca/article/view/594](https://ejournal.warunayama.org/index.php/musyarineraca/article/view/594)
- Tonie Narojatna, (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Kontrol Diri (Self-Control) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Madina Syari'ah). Skripsi thesis, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Van Hooff, M. L. M., & Van Hooft, E. A. J. (2017). *Work boredom and its relations with work-related behavior: A diary study on the role of boredom at work. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 574-585.
- Whiting, A., & Williams, D. (2013). *Why people use social media: a uses and gratifications approach. Qualitative market research: an international journal*, 16(4), 362-369.
- Wikan Carito, D., & Riza Bahtiar, S. (2022). Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 14(2), 115-128.